¿Qué factores determinan mi pensión?
Una visión sobre las tasas de reemplazo

Introducción

El principal objetivo de los sistemas de pensiones es que los trabajadores perciban montos pensionarios apropiados para solventar sus gastos durante la etapa del retiro. La tasa de reemplazo (TR) es un indicador de fácil comprensión y cálculo sencillo que permite conocer el monto pensionario a recibir al momento de retiro y si éste es adecuado a las expectativas de cada persona.

El objetivo de esta nota pone énfasis en los principales elementos que determinan la TR y muestra la sensibilidad del monto pensionario a cada uno de los parámetros que lo determinan.

¿A qué se refiere el concepto de la TR?

El concepto de tasa de reemplazo hace referencia a la relación entre el nivel de la pensión y cierto nivel de ingresos (por ejemplo el último salario[1]). Es decir, es el porcentaje que representa la pensión sobre el ingreso percibido por el trabajador.

La aproximación utilizada habitualmente para calcular la TR es comparar los salarios cotizables previos a la jubilación con los montos de pensión disponibles tras el retiro.

En general, la TR se define como:

$$\boldsymbol{TR = \frac{Pensión}{Salario} * 100}$$

[1] A pesar de que la TR es una medida estándar y ampliamente utilizada en todo el mundo, no existe consenso sobre qué periodicidad y que concepto debe utilizarse para el denominador. Diversos organismos internacionales han estudiado el tema. Por ejemplo, el Banco Mundial señala al respecto que la TR hace referencia al valor de la pensión como proporción del salario del trabajador durante un período base, tal como los promedios del último año o el de los cinco últimos años anteriores al retiro, o bien el salario promedio durante toda la vida laboral. El mismo organismo internacional señala que también puede definirse la pensión promedio de un grupo de pensionados como proporción del salario promedio que obtuvo este grupo, siendo éste por ejemplo un conjunto de pensionados del mismo grupo de edad nacidos en el mismo año (lo que técnicamente se conoce como “cohortes”).

La OCDE por su parte recomienda utilizar un concepto de TR bruta que se define como la pensión bruta dividida entre el salario antes del retiro. Otra opción es utilizar una TR neta similar a la TR bruta, pero que no considera los impuestos al ingreso, ni las contribuciones a la seguridad social de los trabajadores y pensionados. Este organismo se encuentra realizando un estudio comparativo de cuál debe ser el ingreso objetivo para definir la TR.

Es decir, la TR se expresa como un porcentaje que representa a cuanto corresponde la pensión recibida del salario percibido como trabajador activo. Por ejemplo, si el último salario percibido por un trabajador antes del retiro es de 10,000 pesos mensuales y su pensión mensual que comienza a recibir es de 6,000 pesos, entonces su TR será de 60 por ciento.

¿Qué es una TR adecuada?

Sobre esta pregunta no existe una respuesta única y universal. El sentido común indicaría que la TR ideal es del 100 por ciento, es decir, que la pensión sea idéntica al salario percibido. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que la composición de la canasta de consumo de las personas se modifica al momento de la jubilación, ya que las necesidades cambian. Si bien en el retiro, por ejemplo, tenderán a incrementarse los gastos médicos curativos y preventivos, hay otros gastos que disminuirán y hasta desaparecerán, tales como el transporte, gastos en vestimenta, educación de los hijos, gastos en hipoteca de vivienda, etc. Es por ello que internacionalmente las recomendaciones de una TR adecuada fluctúan entre un 50 a 70 por ciento. [2]

¿Qué determina el valor de la TR?

El valor de la TR depende de múltiples factores: económicos, socio-demográficos y programáticos, es decir, los relativos al diseño, organización financiera y régimen de los sistemas de pensiones. La interacción de esos factores puede generar resultados distintos obteniéndose diferentes escenarios de TR.

Los principales determinantes de las tasas de reemplazo pueden clasificarse en dos grandes categorías:

a) <u>Factores exógenos al sistema de pensiones:</u> comprende los factores que NO están ligados al "desempeño" del sistema de pensiones, sino que depende de otros factores ajenos al mismo. Estos factores, por lo general, pueden modificarse a través de decisiones de políticas públicas y/o legales. Incluyen el monto de las aportaciones obligatorias; la densidad de cotización del trabajador que depende de la estructura del mercado

[2] Por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la OCDE (refiriéndose a los países de Europa Central) reconoce el 50 por ciento como un TR adecuada. La OCDE, para todos los países recomienda una TR del 70 por ciento considerando todos los pilares pensionarios (pensión universal más pensiones del IMSS, ISSSTE u otros esquemas de seguridad social, más pensiones de planes privados de pensiones ocupacionales y pensiones complementarias producto de ahorro voluntario).

laboral; la edad de retiro; los años de carrera laboral y la evolución salarial de los trabajadores.

b) Factores endógenos al sistema de pensiones: comprende los factores que están directamente ligados al "desempeño" del sistema de pensiones tales como los rendimientos que se generan en el sistema[3], las comisiones que cobran los fondos de pensión y la promoción del ahorro voluntario[4].

Cambios en los determinantes pueden mejorar la TR

A continuación se describe cada uno de los factores determinantes de la TR y del impacto que tendría sobre la pensión final modificaciones a cada uno de éstos.

Factores exógenos:

1. Mayores aportaciones dan como resultado mejores tasas de reemplazo

En México, las aportaciones se han mantenido desde que inició el sistema en 1997 en un nivel de 6.5 por ciento del salario base de cotización para trabajadores afiliados al IMSS, una tasa menor en comparación con las de otros países con esquemas de pensiones similares al de México (véase cuadro 1).

Cuadro 1
Tasas de contribución al sistema de pensiones
(Países con CD)

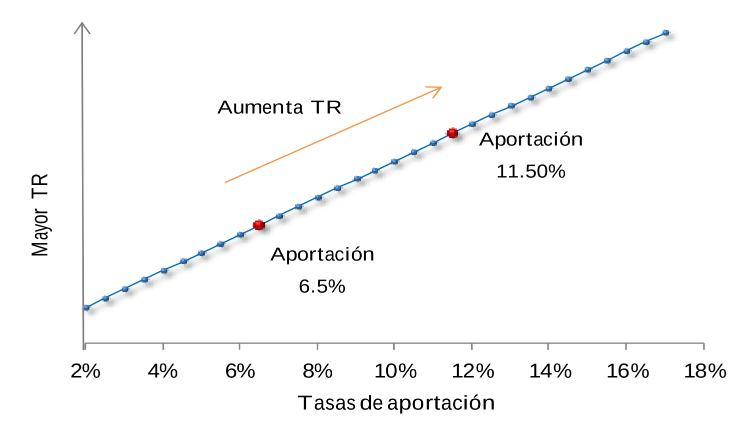
País	Tasa de aportación (%)
Colombia	16.0
Israel	15.0
El Salvador	13.0
Australia	12.0
Dinamarca	10.8
Chile	10.0
Perú	10.0
República Dominicana	10.0
México	6.5
Suecia	4.5
Costa Rica	4.3

Fuente: CONSAR.

[3] Los rendimientos que se generan en un sistema de pensiones están también ligados a la evolución de los mercados financieros nacionales e internacionales.
[4] El ahorro voluntario también depende de factores exógenos al sistema de pensiones como son el marco fiscal del ahorro de largo plazo y las condiciones mismas de la economía familiar.

En la gráfica 1 se muestra, bajo ciertos supuestos de estimación[5], como se incrementaría la TR si aumenta el porcentaje de aportación. Así, si la aportación aumentara de 6.5 por ciento a 11.5 por ciento, se observaría un incremento en la TR.

Gráfica 1
Tasas de reemplazo con diferentes tasas de aportación



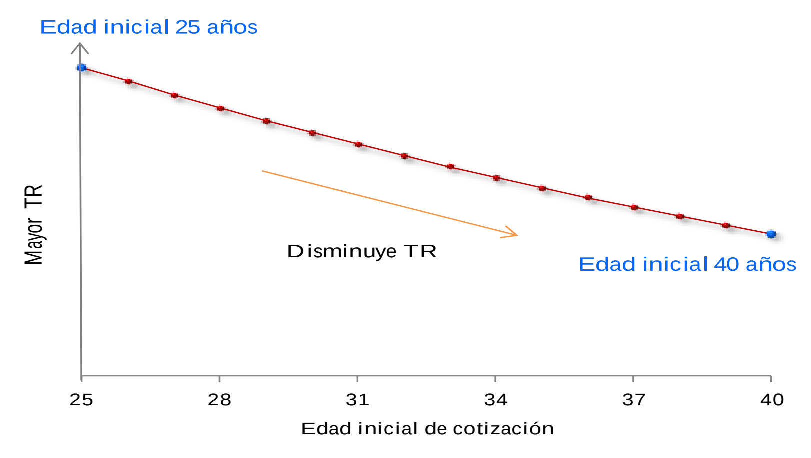
Fuente: CONSAR.

2. Impacto de la edad inicial de cotización

Comenzar a cotizar a una edad más temprana permite a los trabajadores obtener una mejor TR, como se ilustra en la gráfica 2. En efecto, si se inicia a los 25 años, al final de la vida laboral la TR será mayor que si se inició a trabajar a los 40 años de edad; la TR disminuiría prácticamente a la mitad.

Gráfica 2
Tasas de reemplazo con diferente edad inicial de cotización

[5] Los supuestos que se utilizan para todas las estimaciones que se hacen en esta nota son: retiro a los 65 años, carrera laboral de 40 años, densidad de cotización de 100%, salario de tres salarios mínimos, carrera salarial plana, rendimiento real neto anual de 3.5% para el saldo de la cuenta individual, y no se incluye cuota social. Las estimaciones se hacen de manera individual para cada variable, manteniendo constantes las demás.



Fuente: CONSAR.

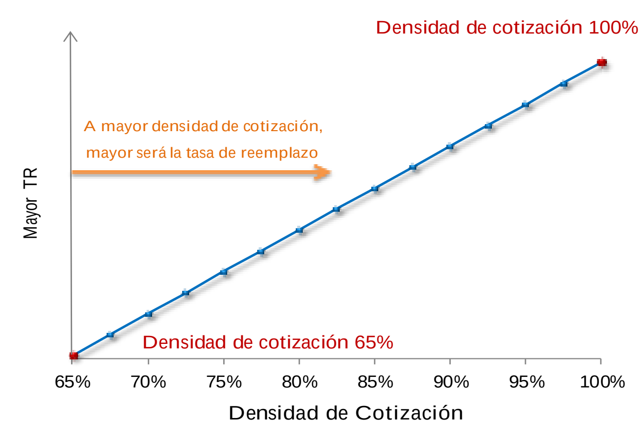
3. <u>En la medida que aumenta la densidad de cotización, la TR es mayor</u>

La densidad de cotización se refiere al total de años cotizados al SAR como proporción del total de años laborados. Este concepto de densidad está influido por la estructura y las condiciones del mercado laboral. Es decir, el trabajo formal favorece mayores densidades de cotización. En la medida en que un trabajador se desempeñe en la informalidad laboral, su densidad será menor y consecuentemente también su TR.

Así por ejemplo, en la gráfica 3 se aprecia que si la densidad de cotización pasa de 65 por ciento a 100 por ciento, la TR aumentará en prácticamente el doble.

Gráfica 3

Tasa de reemplazo a diferentes densidades de cotización



Fuente: CONSAR.

4. El impacto de la carrera salarial

Conforme aumenta el salario a lo largo de la vida productiva del trabajador, la TR disminuirá. Este resultado aparentemente contra intuitivo, resulta porque la TR, por lo general, se calcula tomando en cuenta el último salario (presumiblemente el salario más alto), mientras que las aportaciones se realizaron considerando la evolución salarial completa, la cual incluye épocas de salarios más bajos.

La gráfica 4 muestra como a medida que el salario se incrementa (medido en el eje horizontal), la TR disminuye (eje vertical).

Gráfica 4
Tasa de reemplazo a diferentes incrementos salariales

A mayores salarios, menor TR
Mayor TR
Sin incremento salarial
0.25%
0.50%
0.75%
1.00%
Porcentaje de incremento salarial anual

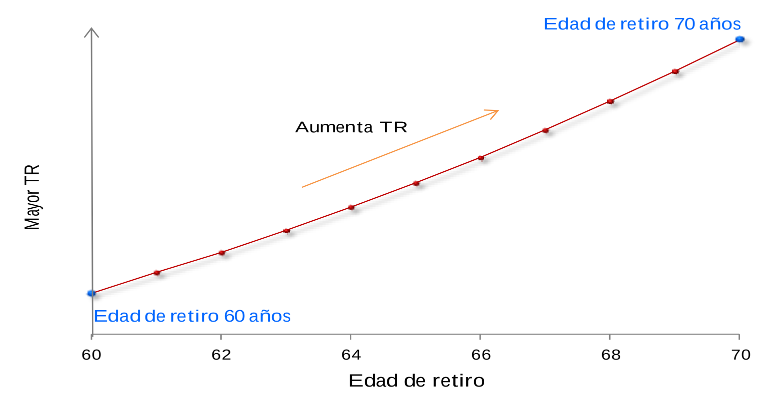
Fuente: CONSAR.

5. Alargar la edad de retiro incrementa la TR

La edad a la que se retiran las personas es otro factor determinante de la tasa de reemplazo. En las últimas décadas la esperanza de vida, tanto para la población masculina como femenina, se ha incrementado (véase en este blog la nota "El contexto demográfico de las pensiones"), por lo que las necesidades de ahorro para sufragar la etapa del retiro también han crecido.

Entre más jóvenes nos retiremos, más grande tendrá que ser el monto ahorrado en nuestra AFORE o más pequeña tendrá que ser la pensión. Como se ilustra en la gráfica 5, aumentar la edad de retiro de 60 a 70 años resultaría en un incremento de la TR.

Gráfica 5
Tasas de reemplazo con distintas edades de retiro



Fuente: CONSAR.

Factores endógenos:

6. Conforme aumenta el rendimiento se espera una TR mayor

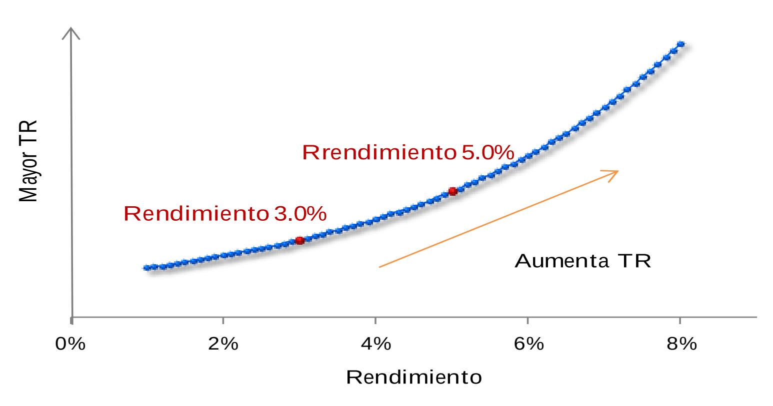
El saldo invertido en las cuentas individuales obtiene un rendimiento derivado de las inversiones que realizan las AFORE a nombre del titular. Dicho rendimiento se caracteriza por depender de las condiciones de mercado, el régimen de inversión, la diversificación de las carteras y del riesgo que se asume.

En México, el régimen de inversión (RI) es una herramienta regulatoria que establece la CONSAR para establecer límites de inversión para cada clase de instrumento de inversión para cada una de las SIEFORE[6]. A lo largo de la historia del SAR, el RI se ha flexibilizado para permitir una mayor diversificación de esas carteras de inversión.

La sensibilidad de la TR a incrementos en el rendimiento se muestra en la gráfica 6. Por ejemplo, si el rendimiento aumentara de 3 a 5 por ciento, la mejora en la TR sería muy importante.

[6] Las SIEFORE son sociedades de inversión donde están depositados los recursos de las cuentas individuales y son manejadas por las AFORE. Se tienen 4 SIEFORE Básicas de acuerdo a rangos de edad de los trabajadores. En la medida en que se va avanzando en edad, la cuenta individual va pasando a otra SIEFORE donde el riesgo es decreciente. Así, para los más jóvenes sus recursos están en la SIEFORE Básica 4 y, para los trabajadores con edades más próximas al retiro, su cuenta está en la SIEFORE Básica 1.

Gráfica 6
Tasa de reemplazo a diferentes tasas de rendimiento

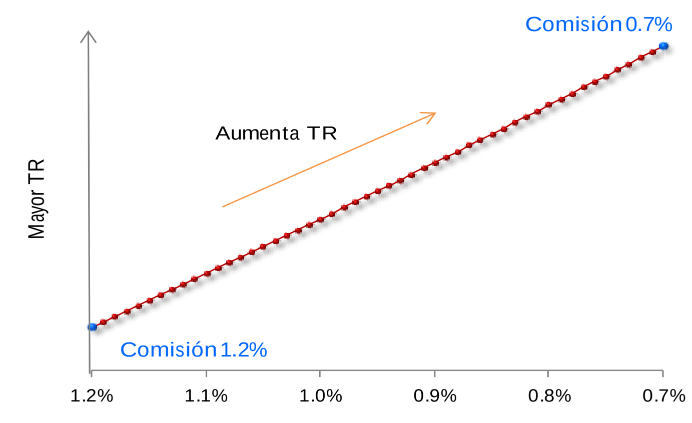


Fuente: CONSAR.

7. <u>Comisiones más bajas resultarán en mejores TR</u>

Si por ejemplo la comisión promedio del sistema se redujera del 1.19% actual a 0.7 por ciento, los trabajadores obtendrían una mejor TR, como se aprecia en la gráfica 7.

Gráfica 7
Tasa de reemplazo a diferentes niveles de comisión



Fuente: CONSAR.

8. <u>El ahorro voluntario mejora la TR</u>

El ahorro voluntario (AV) es adicional a las aportaciones obligatorias. El incremento del AV depende en gran medida de incentivos fiscales y apoyos, tanto del gobierno como del sector privado. Asimismo, el grado de educación financiera y en particular, el grado de conocimiento y expectativas que se tenga de las necesidades futuras, pueden motivar el AV.

En México el AV es muy bajo, pues el AV depositado en el SAR representa menos del uno por ciento de los fondos administrados por las AFORE.

Es muy importante que se comience a ahorrar para el retiro desde temprana edad. No hacerlo y posponer la decisión de ahorrar tendría un impacto severo sobre el monto a ahorrar si se desea alcanzar una cierta meta de ahorro. La gráfica 8 muestra este impacto con un ejemplo. Supóngase que se desea reunir $500 mil a los 65 años. Para alcanzar esa meta, se debería ahorrar mensualmente $381 si se inicia a los 20 años. Sin embargo, si la decisión de ahorrar se toma a los 50 años, la cifra correspondiente de ahorro mensual sería de $2,110[7].

Gráfica 8

¿Cuánto se debería ahorrar mensualmente para acumular 500 mil a los 65 años?
(pesos)

Fuente: CONSAR.

<u>Conclusión: es posible mejorar las TR</u>

La TR es un indicador relevante para evaluar la suficiencia de las pensiones. Como se mostró en esta nota, existe toda una gama de parámetros que incide en la determinación de la TR. Algunos son exógenos y dependen de las condiciones económicas del país o de decisiones de orden político.

[7] Para este ejemplo se supone una tasa de rendimiento del ahorro constante de 3.5 por ciento anual.

En México, dependiendo del nivel salarial, las TR oscilan entre 66 y 32 por ciento[8]. Como es de esperarse, las TR son mayores para los trabajadores de menores ingresos, tanto en el caso del IMSS como del ISSSTE, ya que se tiene una cuota social progresiva que es mayor para los rangos de menor salario mínimo.

Los ejercicios teóricos que se realizaron en esta nota muestran de manera ilustrativa la sensibilidad de la TR a modificaciones en los factores que la determinan. En el cuadro siguiente da una idea del orden de magnitud que podría esperarse ante el cambio de los parámetros presentados en esta nota:

Cuadro 2
Variación en TR

Modificación supuesta	Variación porcentual en TR
Aportación pasa de 6.5% a 11.5%	77%
Edad inicial: 25 años vs 40 años	117%
Densidad de cotización pasa de 65% a 100%	54%
Incremento salarial de 0.25% a 1%	-16%
Aumenta la edad de retiro de 60 a 70 años	23%
Reducción de la comisiones de 1.2 % a 0.7%	12%

Fuente: CONSAR.

De lo expuesto en esta nota se desprende un mensaje muy claro para incrementar las tasas de reemplazo en México:

- ✓ Se requieren efectuar modificaciones sobre variables clave para elevar las tasas de reemplazo en México, tales como incrementar la aportación, obligatoria o voluntaria, a las cuentas individuales.

- ✓ El impacto podría ser aún más favorable con combinaciones de medidas; por ejemplo, flexibilizar el régimen de inversión para aumentar los rendimientos, incrementar la tasa de aportación y promover un retiro más tardío.

[8] Dependiendo de los supuestos utilizados